

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Utrecht, 6 mei 2018

Betreft: internetconsultatie concept- wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans.

Geachte heer, mevrouw,

Het concept-wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans, ligt ter consultatie voor. Talent&Pro heeft bij het concept een aantal bedenkingen, die hierna wordt uitwerkt.

Talent&Pro is een detachingsonderneming. Wij nemen hoogopgeleide pas-afgestudeerden in dienst. Dat doen wij enerzijds door het investeren in opleiding en coaching, anderzijds door hen door middel van detachering bij diverse opdrachtgevers kennis te laten maken met uiteenlopende functies. Bij de selectie van de opdracht waarop zij werkzaam zijn, staat de ontwikkeling van de werknemer centraal. Op dit moment zijn er zo'n 800 T&P-medewerkers actief, in onder meer het bank- en verzekeringswezen, pensioen & leven en de IT-sector.

Sinds het arrest [StiPP/Care4Care](#) is het schijnbaar duidelijk dat wij niet alleen een detacheerder en opleider zijn, maar ook een 'uitzendonderneming'. De Hoge Raad heeft vastgesteld dat art. 7:690 BW in brede zin moet worden uitgelegd, zodat alle driehoeksrelaties daaronder vallen. Dat mag juridisch zo zijn, maar de regelgeving die daar in de afgelopen 19 jaar omheen is ontstaan, is niet de onze. Die regelgeving biedt een oplossing voor problemen aan de onderzijde van de arbeidsmarkt. Uitzendondernemingen verrichten daar goed werk, maar het is een deel van de markt waar wij ons niet begeven. Onze uitdagingen zijn veelal gelegen in het binden en boeien van mensen, zodat ze bij ons een mooie carrière kunnen doormaken.

Wij hechten waarde aan een zelfstandig arbeidsvoorwaardenbeleid, zodat wij – in goed overleg met onze medewerkers – het juiste gedrag, goed werknemerschap en stappen in hun ontwikkeling kunnen belonen. De huidige regels maken dat nauwelijks mogelijk, door de brede uitleg van 7:690 BW en het bepaalde in (artikel 8 van) de Waadi.

De essentie van het onderscheid tussen detacheren en uitzenden, is gelegen in de werkgeversrol. De manier waarop wij die rol vervullen ten opzichte van onze mensen, is onvergelijkbaar met die van het traditionele uitzendbureau. Het uitzendbureau is een klassieke intermediair, die vacatures vervult voor opdrachtgevers en daar mensen bij zoekt. Bij T&P werkt dat andersom. Voor de professionals van T&P

worden passende functies gezocht, die bijdragen aan hun ontwikkeling. De opdrachtgever van een T&P'er zal nooit gezien worden als werkgever. Dit is wezenlijk anders dan bij de klassieke uitzendverhouding, waar de binding tussen feitelijke werkplek en werknemer een sterkere is dan die met de juridische werkgever. Daarbij investeren we sterk in opleiding en worden per definitie langdurige relaties nagestreefd.

De meeste van de voorstellen in het concept-wetsvoorstel juichen we toe. Wij menen dat het een goede ontwikkeling is dat de inkomenszekerheid – en daarmee bestaanszekerheid – wordt vergroot. Zonder solide basis zijn mensen niet in staat om zich te ontwikkelen. In dat licht is overigens de verruiming van de ketenregeling bijzonder te noemen, maar dat geheel terzijde.

Het is wat ons betreft wel een gemiste kans dat in de discussie rondom flexibilisering, payrolling en 7:690 BW niet wat inhoudelijker wordt gekeken naar de verschillende varianten van flexibiliteit. Een detacheringsonderneming is niet hetzelfde als een uitzendonderneming, die op zijn beurt weer een ander soort dienst levert dan een payrollonderneming.

Ik heb mij wel eens laten uitleggen dat bij het toetsen of een zelfstandige in werkelijkheid een arbeidskracht is, ook de sociaal-maatschappelijke positie (en dus: het opleidingsniveau) van betrokkene een rol speelt. Ik vind dat volstrekt logisch, omdat je sommige werknemers moet beschermen en sommigen dat per definitie niet nodig hebben. Die laatste categorie van schaarse, hoogopgeleide specialisten (in de dop) zorgen wel voor zichzelf en zijn zeer wel in staat om een discussie te voeren met hun beoogd werkgever. Het dwingendrechtelijk karakter van zowel 7:690 als 7:610 doet afbreuk aan dat principe en is daarmee paternalistisch te noemen. Contractvormen worden opgedrongen aan individuen die zeer wel in staat zijn om te bepalen binnen welk regime zij wensen te opereren. In de voorzichtige verkenning van de oplossing voor het zzp-dilemma, zien we een dergelijke (tariefs)differentiatie wél terug. Het zou passen om die discussie ook te voeren ten aanzien van de reguliere arbeids- en uitzendrelatie.


Artikel 7:690 BW is een olievlek, die zich verspreidt naar gebieden waar weliswaar de bepaling zelf ooit wel voor bedoeld was, maar de nadien ontwikkelde aanpalende regelgeving niet. Bij de totstandkoming van die bepaling, was dat nog geen probleem. De uitlenende werkgever die de bijbehorende flexibiliteit wilde gebruiken, moest dat expliciet met zijn werknemers overeenkomen. De detacherende werkgever die daarmee niets van doen wilde hebben, sloot eenvoudigweg arbeidsovereenkomsten zonder dergelijke bepalingen af. Tegenwoordig is dat anders en worden ondernemingen in onze sector geconfronteerd met een collectief pensioenfonds voor uitzendkrachten, die tot aansluiting verplicht, zelfs als de eigen regeling beter is. Daarbij komt een algemeen verbindend verklaarde uitzend-cao, met tal van (voor onze sector) exotische regelingen en administratieve eisen. Ongetwijfeld passend voor de sector waarvoor zij is ontworpen, maar bij ons zit niemand erop te wachten. Zeker onze werknemers niet.

Wat ze wel nodig hebben, is een werkgever die hen in staat stelt om verder te groeien en zich te ontwikkelen. Om dat met succes te blijven doen, is het tegenstrijdig dat bepaalde tijdscontracten duurder worden. Je begint immers per definitie met een 'lossere' contractsvorm, om daarna samen er al dan niet voor te kiezen om voor langere tijd een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Talent&Pro raakt die kostenstijging overigens nauwelijks; wij bieden zo snel als mogelijk, maar in ieder geval binnen een jaar, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan. Dat maakt de kostenverhogende maatregelen niet onoverkomelijk, maar wel overbodig. Bovendien sorteert deze maatregel niet het beoogde effect.

T&P en haar werknemers zoeken geen flexibiliteit en wensen dan ook niet te worden geconfronteerd met collectieve regelingen die tegen die achtergrond zijn ontwikkeld. Een optout voor dergelijke regelingen, met behoud van de uitlenende partij als werkgever, maar zonder de flexibiliteit van 7:691 BW, is vanaf een zeker niveau op zijn plaats. Daar hoort een autonome rol als werkgever bij, zonder koppeling of afhankelijkheid van opdrachtgevers. We zijn er inmiddels van overtuigd dat vele detacheerders deze overtuiging met ons delen. Als dat niet mogelijk is via een differentiatie van de wettelijke bepaling, dan zullen we op sectoraal niveau dat gesprek aangaan.

Voor een nadere toelichting op onze visie zijn we graag beschikbaar.

Met vriendelijke groet,



Edwin van den Elst
Algemeen Directeur



Juliette Pirée
Financieel Directeur